



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a JUDr. Blanky Bendové ve věci

žalobce: **Ing. P. K.**, narozený dne xxx
bytem xxx, xxx
zastoupený advokátem JUDr. Janem Nemanským
sídlem Těšnov 1/1059, 110 00 Praha 1

proti
žalovanému: **Xxxx Xxxx Xxxx**
sídlem: xxx
zastoupený advokátem JUDr. Jaroslavem Škubalem
sídlem Jáchymova 26/2, 110 00 Praha 1

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 2. 3. 2022, č. j. 14 C 152/2019-163,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 6 776 Kč k rukám advokáta ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje Martin Semrád

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem zamítl žalobu na určení, že výpověď (z pracovního poměru, poznámka odvolacího soudu) žalovaného ze dne 4. 2. 2019 je neplatná (výrok ad I.) a žalobce zavázal k povinnosti zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 50 820 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalovaného (výrok ad II.). Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla udělena přípisem žalovaného ze dne 4. 2. 2019 s odůvodněním, že kvůli organizačním změnám podle § 52 písm. c) zákoníku práce s odkazem na rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ze dne 8. 1. 2019 došlo ke snížení stavu pracovních míst. Soud I. stupně po provedeném dokazování, které učinil zejména z výpovědí účastníků řízení, svědků a z listinných důkazů, učinil skutková zjištění, která podrobně popsal pod body 6. až 27. odůvodnění svého rozhodnutí, v nichž uvedl, které skutečnosti z jednotlivých důkazů zjistil. Pod bodem 28. uvedl, že nehodnotil ostatní provedené důkazy, které vyjmenoval.
2. Zjištěný skutkový stav poté posoudil podle zákona č. 262/2006 Sb. – zákoník práce v platném znění ve zkratce zák. práce a podle zákona č. 89/2012 Sb. – občanského zákoníku, ve zkratce o. z. Odkázal na § 48 odst. 1, § 4, § 52 písm. c), § 40 odst. 1 zákoníku práce a § 545, § 555 a § 556 o. z.; uvedená zákonná ustanovení odcitoval. Poté uzavřel, že žalobce podal žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ve dvouměsíční lhůtě podle § 72 zákoníku práce, rozvázání pracovního poměru obdržel dne 4. 2. 2019 a výpovědní lhůta počala běžet 1. 3. 2019, skončila 30. 4. 2019, žaloba byla podaná dne 26. 6. 2019, tedy včas.
3. V řízení bylo prokázáno, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán od 1. 4. 1993, jeho pracovní pozice se postupně měnila, dne 2. 1. 2001 byl jmenován vedoucím xxx s účinností od 2. 1. 2001, v této souvislosti došlo mezi účastníky k podpisu xxx smlouvy. Následně na základě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 28. 6. 2018 došlo ke změně pracovní pozice žalobce s názvem xxx. Byť listina byla označena formálně jako mzdový výměr, tak se jedná o dohodu stran, kterou byla sjednána nová pracovní pozice žalobce. K tomu prvostupňový soud odkázal na článek III. odst. 3 pracovního řádu žalovaného. Ke změně pracovní pozice došlo dne 1. 7. 2018, kdy žalobce na pozici vedoucího xxx nahradil R. Š. Soud I. stupně svědka Š. vyslechl a mimo jiné zjistil, že k samotnému předávání agendy žalobce docházelo kontinuálně v řádu týdnů, oba zpočátku sdíleli společnou kancelář a řadu pracovních záležitostí spolu konzultovali. Náplní pracovní pozice xxx bylo zaměření na rozvoj produkce, což zahrnovalo celý region tedy Českou republiku, Polsko a Rusko a žalobce na této pracovní pozici neměl podřízené, působil zde do srpna 2018, kdy došlo k reorganizaci žalovaného v rámci Evropy. Důvodem zrušení pracovního místa žalobce po necelém roce byla celoevropská reorganizace obchodní skupiny xxx, a to včetně způsobu realizace business developmentu v rámci celé skupiny, jejím cílem bylo docílit pružnějšího a efektivnějšího vedení obchodní činnosti s obchodními partnery v zemích střední a východní Evropy, Izraele, Ukrajiny a zemí Společenství nezávislých států. V důsledku této rozsáhlé reorganizace přestala být pro žalovaného potřebná také pracovní pozice žalobce, jejímž primárním úkolem bylo zastřešovat realizaci rozvoje obchodních vztahů v těchto regionech. Uvedená pozice proto byla zrušena a nahrazena xxx. Organizační změna byla přijata dne 8. 1. 2019, na základě ní došlo ke zrušení pracovní pozice xxx, kterou zastával žalobce, což soud I. stupně zjistil z výpovědi Ing. O. T. a K. D. Uvedenou skutečnost potvrdil též

Bc. J. B., který sice na jedné straně tvrdil, že si neuvědomuje přijetí organizační změny žalované společnosti dne 8. 1. 2019, původně zpochybnil i svůj podpis na uvedené listině, následně ho ale uznal za vlastní, avšak připustil, že listinu mohl podepsat později (15. 1. 2019). Soud I. stupně k tomu uzavřel, že organizační změna byla přijata před doručením výpovědi z pracovního poměru dne 4. 2. 2019, žalobce s ní byl opakovaně seznámen ještě před výpovědí z pracovního poměru, když prvostupňový soud žalobci neuvěřil s odkazem na výpověď K. D. a O. T. i s odkazem na text výpovědi z pracovního poměru. Žalobce projevil souhlas se změnou pracovní pozice prostřednictvím platového výměru, kdy se jedná v případě žalovaného o dlouhodobou zavedenou praxi; žalobce sám požádal o zhotovení nových vizitek s uvedením jeho nové pracovní pozice a s novou pracovní pozicí nevyjádřil nesouhlas. Rovněž podepsal listinu označenou jako xxx xxx xxx. Podle názoru prvostupňového soudu není důvodná žalobcova námitka o tom, že výpověď z pracovního poměru je neurčitá a výpovědní důvod v ní není řádně vymezen. Soud I. stupně neuvěřil žalobci ani v tom, že byl žalovaným uveden v omyl, pokud jde o změnu pracovní pozice, když bylo prokázáno, že Ing. O. T., který je na listině o rozvázání pracovního poměru za žalovaného podepsán, byl v předmětném období oprávněn činit takovéto právní jednání za žalovaného, neboť tato souvisela s jeho pracovní pozicí, jejíž naplnění je mimo jiné řízení lidských zdrojů a s tím související veškeré pracovněprávní záležitosti žalovaného. Ze strany žalovaného pak nešlo ani o zastřené právní jednání.

4. Soud I. stupně žalobě vyhověl, když uplatněný výpovědní důvod shledal naplněným.
5. Výrok o nákladech řízení odůvodnil § 142 odst. 1 o. s. ř. Náhradu nákladů řízení přiznal úspěšnému žalovanému s tím, že tyto sestávají z nákladů právního zastoupení. Náklady právního zastoupení tak vyčíslil podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. advokátní tarif.
6. Proti rozsudku podal odvolání žalobce. Uplatnil v něm odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), c), e) a g) o. s. ř. V odůvodnění odvolání nejprve zrekapituloval obsah své žaloby a důvody, proč považuje výpověď z pracovního poměru za neplatnou a uvedl skutková zjištění a právní závěry, k nimž prvostupňový soud dospěl. Soudu I. stupně vytkl především nesprávně a neúplně zjištěný skutkový stav a nesprávně právní posouzení. Podle žalobce nemá závěr prvostupňového soudu o tom, že u žalovaného byla přijata organizační změna ze dne 8. 1. 2019, na základě níž došlo ke zrušení pracovní pozice žalobce – xxx, kterou zastával, oporu v provedeném dokazování, když tento je v rozporu s čestným prohlášením a následnou výpovědí druhého jednatele pana J. B. Uvedený jednatel si nebyl jistý, zda listinu vůbec podepsal, až po jejím předložení potvrdil, že se jedná o jeho podpis s tím ale, že listinu rozhodně nepodepsal 8. 1. 2019, což vysvětlil tak, že mu byl později předložen větší balík dokumentů k podpisu a nemůže vyloučit, že mezi nimi byl i uvedený dokument. Pan B. však v žádném případě nepotvrdil přijetí organizační změny dne 8. 1. 2019, naopak to zcela jednoznačně vyvrátil. Ačkoliv rozhodnutí o organizační změně představuje takzvané faktické jednání, tak i zde platí, že se na něj vztahují platná výkladová pravidla pro právní jednání. Soud I. stupně se měl zabývat tím, jestli ze strany žalovaného byla na listině datované dne 8. 1. 2019 obsahující organizační změnu vážně projevena vůle žalovaného jako právnické osoby. Závěr soudu o tom, že organizační změna podle všeho nebyla přijata 8. 1. 2019, pokud však byla přijata později, tak to na věci nic nemění, je nesprávný, tuto úvahu je nutno „striktně odmítnout“. K tomu žalobce odkázal na § 52 písm. c) zákoníku práce kdy jednou ze základních zákonných povinností zaměstnavatele je, aby ve výpovědi dostatečně skutkově vymezil výpovědní důvod tak,

aby tento byl nezaměnitelný s jiným. Pokud výpověď odkazuje na rozhodnutí zaměstnavatele z 8. 1. 2019 a nikoliv na rozhodnutí z 15. 1. 2019 či pozdější, tak jde o jinou skutečnost než tu, která je ve výpovědi z pracovního poměru uvedena. Žalobce odkázal na svůj závěrečný návrh, v němž upozornil na celou řadu vnitřních rozporů mezi účastnickou výpovědí pana T. a pana D., když jejich výpovědi jsou nevěrohodné a nekoherentní. Zmínil dále vyjádření žalovaného z 31. 7. 2019, podle něhož organizační změna měla být 8. 1. 2019 přijata v písemné podobě tak, že připravený návrh rozhodnutí o organizační změně podepsal nejprve česky hovořící jednatel, tedy pan B. a poté druhý z jednatelů pan D., který češtinu neovládá. Pan T. měl dostat na osobní schůzce s panem D. dne 8. 1. 2019 pokyn k přípravě návrhu rozhodnutí o organizační změně, následně návrh přinesl na sekretariát jednatelů a poté se mu vrátil podepsaný oběma jednatelem k založení. Je zřejmé, že verze skutkového průběhu obsažená ve zmiňovaném podání a vyplývající z účastnického výslechu D. si vzájemně odporují, když jde-li o účastnický výslech pana T., o něj prvostupňový soud rovněž opřel svůj skutkový závěr o přijetí organizační změny, tak pan T. výslovně uvedl, že si nepamatuje konkrétní reálii rozhodného dne a hovořil obecně o obvyklém postupu při přijímání organizačního rozhodnutí. Žalobce znovu odkázal na svůj závěrečný návrh.

7. Dále žalobce uvedl, že výpověď z pracovního poměru postrádá i další zákonné náležitosti. I kdyby soud dospěl k závěru, že byla přijata skutečně dne 8. 1. 2019 organizační změna, tak mezi touto změnou a nadbytečností žalobce neexistuje příčinná souvislost, neboť podle této organizační změny mělo dojít ke zrušení pracovní pozice xxx, žalobce však zastával podle pracovní smlouvy pozici vedoucího xxx. K tomu žalobce v podstatě zopakoval svoji argumentaci, kterou uplatnil již v řízení před soudem I. stupně, kterému zároveň vytkl nesprávné hodnocení mzdového výměru ze dne 28. 6. 2018 jako dohody o změně pracovní pozice. Mzdový výměr je zákoníkem práce vymezený institut, jehož zákonný obsah a význam není možno měnit vnitřním předpisem žalovaného tedy zaměstnavatele a tím méně pracovním řádem. Obsah pracovního řádu definuje § 306 zákoníku práce, který žalobce rozebral.
8. Je nesprávné též odůvodnění napadeného rozsudku o tom, že mzdový výměr je listina, která je sice formálně označena jako mzdový výměr, obsahově však jde o dohodu. Mzdový výměr je totiž nejen označen jako mzdový výměr, ale celým svým obsahem odpovídá mzdovému výměru jako jednostrannému právnímu ujednání zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel určuje mzdu zaměstnanci. Žalobce je v něm označen jako adresát, nikoliv jako smluvní strana; obsah je koncipován jako oznámení zaměstnavatele zaměstnanci a nikoliv jako ujednání stran, kde zásadní a primární je sdělení o výši mzdy. Soud I. stupně nesprávně zjistil skutkový stav, když vzal za prokázané, že žalobce byl seznámen s článkem III. odst. 3 pracovního řádu, což z provedených důkazů nevyplývá. Znění pracovního řádu žalobci nebylo známo, žalobce s ním seznámen nebyl a vyjádřil pochybnost o tom, že pracovní řád mohl být žalovaným upraven dodatečně. K tomu dále odkázal na článek VII. odst. 2 předložené verze pracovního řádu žalovaným, který stanovil, že základní mzda se sjednává v pracovní smlouvě a následné zvýšení stanovuje xxx mzdovým výměrem. Tomuto odpovídala i praxe žalovaného, což bylo prokázáno všemi mzdovými výměry.
9. I pokud by soud posoudil mzdový výměr jako dohodu, tak žalobce namítá její neplatnost podle § 583 o. z., neboť byl uveden v omyl rozhodující okolností mzdového výměru, když svůj podpis na něm připojil s tím, že jím toliko potvrzuje převzetí mzdového výměru jako jednostranného právního jednání zaměstnavatele nikoliv že tím zároveň vyjadřuje svůj vlastní projev vůle se

změnou své pracovní smlouvy. K tomu žalobce zmínil okolnosti předání mzdového výměru, když tento byl při předání podepsán pouze panem T., tehdejším personálním ředitelem vzdor skutečnosti, že v minulosti veškeré změny obsahu pracovněprávního vztahu vždy podepisovali jednatelé žalovaného. I z tohoto pohledu měl soud I. stupně mzdový výměr zkoumat z hlediska projevu vůle žalovaného. Soud I. stupně tak dospěl k nesprávnému závěru o tom, že změna pracovních pozic byla jakousi běžnou či zavedenou praxí u žalovaného. Toto sice žalovaný tvrdil, avšak z provedeného dokazování to nevyplývá. Žalovaný totiž uvedenou skutečnost prokazoval mzdovými výměry pana Š. a pana T., tyto však předložil samostatně bez pracovních smluv či jejich dodatků a se začerněnými údaji o mzdě. Za tohoto stavu tak nemohou praxi zmiňovanou žalovaným prokazovat. Kromě toho uvedená praxe jako právně relevantní skutečnost se může vytvořit pouze vědomě a mezi dvěma, případně více konkrétními stranami, v rámci jejich vztahu. Je proto zcela irelevantní, jaká byla případná praxe mezi žalovaným a ostatními zaměstnanci, neboť žalobce stojí mimo tyto dvojstranné právní vztahy žalovaného s jinými zaměstnanci. Rozhodující je pouze praxe mezi žalobcem a žalovaným a ta je zdokumentována všemi mzdovými výměry, které žalobce od žalovaného obdržel a které žádnou zavedenou praxi ohledně toho, že by dlouhodobě a běžně docházelo ke změně pracovních pozic žalobce mzdovým výměrem, nepotvrdila, ba naopak. K tomu žalobce odkázal na výklad právního jednání, zmínil zásadu ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany pracovněprávních vztahů podle § 1a zákoníku práce v kontextu s § 18 zákoníku práce. V řízení navíc nebylo prokázáno, že by žalobce začal práci na nové pracovní pozici xxx konat, žalobce naopak tvrdí, a byl současně připraven prokázat, že pracovní činnosti na této pracovní pozici nikdy nevykonával. Uvedená pozice nebyla nikdy specifikována co do její náplně, žádný z vyslechnutých osob nebyl schopen potvrdit, co měl žalobce na nové pracovní pozici vykonávat. K tomu žalobce odkázal na svoji účastnickou výpověď, v níž vysvětlil, že v obecné rovině proti záměru žalovaného ničeho nenamítal, v té době s ním nebyl v antagonistickém vztahu. K nové pracovní pozici xxx neměl žádné bližší informace, proto ani nedávalo smysl, aby proti tomu brojil. Uvedená pozice byla vytvořena ad hoc pro žalobce, když předtím nikdy neexistovala. Soud I. stupně rovněž ignoroval to, že žalobce nikdy neměl zájem jezdit do zahraničí nebo se angažovat na trzích mimo Českou republiku, po 1. červenci 2018 v Polsku a Rusku pracovně nebyl. Žalobce zmínil pracovní náplň, kterou měla mít nová pracovní pozice kdy z oznámení ze dne 8. 6. 2018 toto nelze zjistit, česká a anglická jazyková verze tohoto oznámení se od sebe liší. Tyto své závěry žalobce podrobně rozebral a zopakoval, uvedl, že bližší popis pracovní pozice žalobci nikdy nebyl sdělen a ani neexistuje, existuje k tomu toliko stanovení výkonnostních cílů, což zřejmě souvisí s tím, že žalovaný neměl motivaci a ani praktickou potřebu ji vyhotovovat, neboť jak vyplynulo z účastnických výsledků O. T. a K. D., uvedenou pozici žalovaný zřídil ve chvíli, kdy již věděl, že v krátkém časovém horizontu tato pozice nebude potřebná. Uvedený dokument žalobce podepsal, ovšem pouze za účelem potvrzení jeho převzetí, nikoli vyjádření souhlasného projevu vůle.

10. V další části odvolání žalobce uvedl svoji argumentaci ohledně toho, že výpověď z pracovního poměru v daném případě je zastřeným právním jednáním žalovaného, a i proto je neplatná pro rozpor se zákonem. Závěr soudu o tom, že nebylo prokázáno, že by ze strany žalovaného se jednalo o zastřené právní jednání, když podle žalobce sledovaným cílem mělo být od začátku ukončení pracovního poměru s ním, je nesprávný, když zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z taxativně stanovených důvodů. Důvod výpovědi z pracovního poměru, která byla žalobci udělena, nebyl žádný ze zákoníkem stanovených důvodů, nýbrž pouze osobní nespokojenost pana

D. se žalobcem. Žalovaný sice tvrdil, že organizační změna byla důsledkem celoevropských změn plánovaných mateřskou společností, toto však v řízení prokázáno rovněž nebylo.

11. Žalobce dále zmínil neurčitost skutkového vymezení výpovědního důvodu podle § 50 odst. 4 zákoníku práce a uvedl závěry, k nimž prvostupňový soud v tomto směru dospěl. Výpovědní důvod ve výpovědi není skutkově vymezen dostatečně a neodpovídá § 50 odst. 4 zákoníku práce, když není zřejmé, jaká pracovní pozice byla zrušena a k jakému datu, ve výpovědi se sice hovoří o snížení stavu pracovních míst, ale z řízení před soudem I. stupně vyplynulo, že bylo zrušeno pouze jediné pracovní místo. Žalovaný sice k tomu namítal, že se ze strany žalobce jedná o účelovou interpretaci, v řízení však jednatele T. a D. současně tvrdili, že pozice xxx byla nahrazena osmi nově vytvořenými pozicemi xxx, tedy v celkovém počtu došlo k navýšení počtu pracovních míst. K tomu žalobce poukázal na rozpory mezi tvrzením žalovaného v rámci soudního řízení a účastnickými výpověďmi současných jednatelů žalovaného. Dále zmínil oznámení překážek v práci ze dne 7. 2. 2019, když v listině ze dne 8. 1. 2019 obsahující tvrzenou organizační změnu se uvádí, že ke zrušení pracovní pozice xxx došlo až s účinností od 1. 4. 2019.
12. Žalobce rovněž popřel, že by s organizační změnou byl řádně seznámen a k tomu rovněž poukázal na rozpory v jednotlivých provedených důkazech. Není správný závěr soudu I. stupně o tom, že obsah dotčené organizační změny je zjištělný již ze samotné výpovědi.
13. Soud I. stupně pochybil i v nákladovém výroku, když nekriticky převzal vyčíslení předložené žalovaným. Podle žalobce sazbu odměny za úkon právní služby nelze určit podle § 9 odst. 3 písm. a) vyhl. č. 177/1996 Sb. – advokátní tarif, ale podle § 9 odst. 1 advokátního tarifu.
14. V úplném závěru odvolání žalobce shrnul jednotlivé důvody odvolání tak, jak je rozebral (bod 59. až 71. odůvodnění odvolání) a navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek buď změnil tak, že žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru vyhovějí, nebo aby ho zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.
15. Žalovaný ve svém písemném vyjádření k odvolání žalobce odkázal na správná skutková zjištění soudu I. stupně a jeho správné právní posouzení. Odmítl argumentaci žalobce obsaženou v odvolání. Uvedl, že rozhodnutí o organizační změně bylo řádně přijato dne 8. 1. 2019, jak soud I. stupně zjistil. V tomto směru zásadně odmítl výpověď bývalého jednatele B., označil ji za nevěrohodnou a účelovou a odkázal naopak na výpovědi pánů T. a D., kteří konzistentně popsali proces vyhotovení a podepsání listiny obsahující rozhodnutí o organizační změně. S organizační změnou pak žalobce byl řádně seznámen mimo výpověď z pracovního poměru a také při jejím předání. Rovněž tak je správný závěr soudu I. stupně o tom, že i kdyby rozhodnutí o organizační změně bylo panem B. podepsáno později než dne 8. 1. 2019, nemělo by to na platnost výpovědi z pracovního poměru žádný vliv. Za irelevantní považuje žalovaný námitku žalobce o tom, že se strany pana D. neměla být projevena vážná vůle z toho důvodu, že rozhodnutí bylo vyhotoveno v českém jazyce, když z jeho výpovědi jasně vyplynulo, že mu bylo známo, jaký dokument podepisuje a co je jeho obsahem. K pracovní pozici zastávané žalobcem žalovaný uvedl, že žalobce zastával pracovní pozici xxx na základě dodatku k pracovní smlouvě, který byl formálně označen jako mzdový výměr, tento způsob sjednávání změny pracovní pozice byl ale u žalovaného obvyklý a byl používán běžně. Nadto obě strany shodně projevíly vůli ke změně pracovní smlouvy, což

žalovaný v řízení rovněž prokázal. Soud I. stupně tak správně zjistil, že žalobce byl ke dni podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnán na pozici xxx, která byla žalovaným zrušena. Výpověď z pracovního poměru nebyla zastřeným právním jednáním žalovaného, jak žalobce namítá, organizační změna byla vynucena vnějšími okolnostmi, konkrétně rozsáhlou celoevropskou reorganizací, což žalovaný ve vyjádření podrobněji popsal. Žalovaný závěrem žádal potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného.

16. Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo a důkazní řízení podle § 213 odst. 2 o. s. ř. zopakoval mzdovým výměrem žalobce ze dne 28. 6. 2018. Po takto doplněném důkazním řízení neshledal odvolání žalobce opodstatněným.
17. Žalobce v první řadě uplatnil odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. b) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že tento odvolací důvod může být dán pouze v řízeních, v nichž se uplatní zásada koncentrace řízení (§ 118b a § 175 odst. 4 část první věty za středníkem o. s. ř.). O žádný z takovýchto případů se však zde nejedná a tento odvolací důvod proto dán není.
18. Odvolací soud tak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když nezjistil žádnou vadu řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci ve smyslu § 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř. Soud I. stupně nepochybil, když žalobce nepoučil (bez uvedení toho, o jaké poučení by se mělo jednat – poznámka odvolacího soudu) o tom, že se neztotožňuje s názorem žalobce ohledně toho, že mzdový výměr není dohodou a tudíž nemohlo dojít ke změně pracovní pozice žalobce. To, jakým způsobem prvostupňový soud posoudil sporný mzdový výměr, je věcí hodnocení důkazů ve smyslu § 132 o. s. ř. a rozhodnutí soudu I. stupně tak nelze považovat za překvapivé proto, že se žalobce poprvé dozvěděl, jaký soud I. stupně na mzdový výměr zaujal názor, až z odůvodnění napadeného rozsudku. Povinností soudu totiž není účastníkům předestřít svůj právní názor, pokud jde o hodnocení důkazů, respektive sdělovat jim, jaké skutečnosti vzal za prokázané a které nikoliv. Žaloba nebyla zamítnuta pro neunesení břemene tvrzení (§ 118a odst. 1 o. s. ř.) nebo důkazního břemene (§ 118a odst. 3 o. s. ř.) a ani proto, že by soud posoudil její důvodnost jinak, než podle právního názoru žalobce (§ 118a odst. 2 o. s. ř.), ale proto, že byl zjištěn jiný skutkový stav, než který žalobce tvrdil. Takovýto postup poučovací povinnosti ve smyslu § 118a odst. 1, 2, a 3 o. s. ř. nepodléhá.
19. Odůvodnění napadeného rozsudku splňuje všechny náležitosti § 157 odst. 2 o. s. ř., je tedy přezkoumatelné, když z něj je zřejmé, které důkazy byly provedeny, jaká skutková zjištění z nich soud učinil, z kterých důkazů při svém rozhodnutí vycházel a z kterých nikoliv, jak provedené důkazy hodnotil, jaký učinil závěr o skutkovém stavu a jak ho hodnotil po stránce právní.
20. K odvolacím důvodům podle § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. odvolací soud uvádí následující s tím, že nejprve rekapituluje judikaturní závěry Nejvyššího soudu ČR.
21. Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

22. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v čas. Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374).
23. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zákon zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).
24. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, uveřejněného pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, ročník 2004, nebo již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97).
25. Rozhodnutí zaměstnavatele o zřizování (změně) nebo rušení jednotlivých pracovních míst v rámci organizační struktury není právním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v

právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu, proto nelze takové rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti (srov. § 18 zák. práce); vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o takových změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11, roč. 1999, str. 374, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod číslem 54/2005 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

26. Projednávanou věc je třeba posoudit podle zák. č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 30. 6. 2019 (zákoník práce, ve zkratce zák. práce) a podpůrně též podle zákona č. 89/2012 Sb. – občanského zákoníku, ve zkratce o. z..
27. Soud I. stupně se správně zabýval jednotlivými předpoklady výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, která byla žalobci udělena. Odvolací soud sdílí jeho závěr o tom, že výpověď z pracovního poměru splňuje všechny náležitosti § 50 odst. 4 zákoníku práce, když byla učiněna písemně, žalobci byla řádně doručena dne 4. 2. 2019, důvod je v ní skutkově vymezen dostatečně určitě tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným. K odvolací argumentaci žalobce ohledně toho, že výpověď je neurčitá, nesrozumitelná a není zřejmé, z jakého důvodu je s žalobcem zrušen pracovní poměr, odvolací soud uvádí, že výpovědní důvod je uveden nejenom odkazem na příslušné zákonné ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, ale především odkazem na rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ze dne 8. 1. 2019, jímž došlo u žalovaného ke snížení stavu pracovních míst. Takovéto označení je dostatečné a zcela určité a to obzvláště za situace, když v řízení nebylo tvrzeno, že by dne 8. 1. 2019 bylo přijato více takovýchto rozhodnutí tak, že by jeho identifikace ve výpovědi z pracovního poměru byla neurčitá a zaměnitelná. Žalobce dovozoval, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato dne 8. 1. 2019 proto, že druhý jednatel J. B. uvedenou listinu dne 8. 1. 2019 nepodepsal. K tomu soud I. stupně učinil skutková zjištění, kdy výsledně připustil, že i pokud by tomu tak bylo, tak to na platnost výpovědi z pracovního poměru nemá vliv. Odvolací soud s tímto názorem prvostupňového soudu zcela souhlasí. Jak je vysvětleno shora, z hlediska naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce je podstatný stav ke dni doručení výpovědi, tedy všechny předpoklady výpovědi z pracovního poměru musí být splněny ke dni 4. 2. 2019, kdy výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena. Odvolací soud poznamenává, že podle údajů ve výpisu z obchodního rejstříku ohledně žalovaného s účinností od 22. 5. 2009 za společnost žalovaného jednají, resp. ji zastupují, vždy dva jednatele společně. I pokud by rozhodnutí o organizační změně, jímž bylo zrušeno pracovní místo žalobce, bylo žalovaným přijato až 15. 1. 2019, tak z hlediska určitosti výpovědi z pracovního poměru a naplnění uplatněného výpovědního důvodu je toto nerozhodné. Rozhodnutí o organizační změně je označeno datem ze dne 8. 1. 2019 a opatřeno podpisy jednatele J. B. a K. D., když jednatel B. ve své účastnické výpovědi podpis jako takový na uvedené listině nezpochybnil. Je třeba uvést, že pokud rozhodnutí o organizační změně bylo druhým jednatelem podepsáno až 15. 1. 2019 (bez ohledu na důvody, proč se tak stalo), tak se stalo perfektním až tohoto dne, neboť teprve podpisem druhého jednatele se završil proces jeho přijetí. Pro právní posouzení je však relevantní to, že ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru žalobci tedy k datu 4. 2. 2019, již toto rozhodnutí

perfektní bylo. Ve sporné výpovědi z pracovního poměru ze dne 4. 2. 2019 se ostatně neuvádí, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně bylo přijato dne 8. 1. 2019, jak žalobce dovozuje; datum přijetí rozhodnutí v ní ostatně není uvedeno vůbec a uváděný údaj 8. 1. 2019 tak lze chápat jako datum, kdy uvedená listina byla vyhotovena. Pokud ovšem žalobce dovozuje neurčitost vymezení výpovědního důvodu proto, že rozhodnutí o organizační změně je v ní označeno chybným datem, neboť bylo učiněno až 15. 1. 2019, tak tento jeho názor není správný za stavu, kdy je nepochybné, o jaké rozhodnutí o organizační změně se jedná.

28. Odvolací soud nesdílí ani názor žalobce o tom, že uvedeným rozhodnutím bylo zrušeno pracovní místo, které žalobce nezastával. V řízení bylo prokázáno, že mezi účastníky není sporu o tom, že žalobce zastával pracovní místo vedoucí xxx. S účinností od 1. 7. 2018 byl jeho pracovní poměr změněn, pokud jde o sjednaný druh práce tak, že žalobce nadále zastával pracovní náplň označenou xxx. Jde o jiný druh práce, než který žalobce vykonával podle platné pracovní smlouvy do tohoto dne, přičemž v řízení nebylo sporu o tom, že k tomu byla žalobci vystavena toliko listina označená jako mzdový výměr. Zde odvolací soud nesdílí názor soudu I. stupně o tom, že mzdový výměr představuje dodatek k pracovní smlouvě, tedy dohodu o změně pracovní smlouvy, kterou byl změněn druh práce žalobce (§ 40 zák. práce), když mělo jít o zavedenou praxi změny pracovního poměru. Odvolací soud souhlasí s názorem prvostupňového soudu o tom, že z hlediska určení právního jednání není rozhodné, jak je toto označeno ale to, jaký je jeho obsah (§ 555 odst. 1 o. z. za použití § 4 zák. práce). V daném případě je obsah mzdového výměru jednoznačně formulován tak, že se jím žalobci přiznává s účinností od 1. 7. 2018 mzda ve stanovené výši za splnění daných podmínek a rovněž tak roční odměna za splnění rovněž specifikovaných podmínek ve funkci xxx, nikoli že se jím mění druh práce žalobce. Odvolací soud souhlasí s žalobcem v tom směru, že uvedená listina je s ohledem na obsah skutečně platovým (mzdovým) výměrem podle § 136 zákoníku práce, který není právním jednáním tak, jak je toto definováno v § 545 a násl. o. z. za použití § 4 zák. práce, ale rozhodnutím žalovaného o stanovení mzdy žalobci. Pro právní posouzení je ovšem toto nerozhodné, neboť v řízení bylo nesporně prokázáno, že žalobce nový druh práce xxx skutečně zastával, když v tomto směru odvolací soud odkazuje na skutková zjištění, která prvostupňový soud učinil, a to zejména na výpověď svědka R. Š., který byl s účinností od 1. 7. 2018 byl vedoucím xxx divize žalovaného, tedy jak sám uvedl „nahradil P. K., který tuto funkci zastával do té doby“. Uvedený svědek podrobně popsal to, jakým způsobem docházelo k předávání agendy mezi žalobcem a jím a jak se změnilo jeho postavení, když žalobce byl dříve svědkův přímý nadřízený. Žalobce nový druh práce xxx, s účinností od 1. 7. 2018 tak skutečně zastával, pobíral za vykonanou práci mzdu a je nerozhodné, že podle svého vyjádření neměl nikdy zájem cestovat do zahraničí, což mělo být podle jeho tvrzení mimo jiné též obsahem této pracovní pozice; podstatné je to, že uvedený druh práce skutečně zastával, což ostatně nepřimo připouští i v žalobě, v níž popisuje průběh trvání pracovního poměru u žalovaného. To, že s kterou funkcí je spojena prokura, jak žalobce namítal, je v této souvislosti nerozhodná, neboť prokura není náležitostí pracovněprávního vztahu podle zákoníku práce. Odvolací soud tak na základě zjištění učiněných soudem I. stupně dospívá ke stejnému právnímu závěru v tom směru, že s účinností od 1. 7. 2018 došlo ke změně druhu práce zastávaného žalobcem, kdy žalobce nadále zastával druh práce xxx, avšak na rozdíl od soudu I. stupně odvolací soud dovozuje, že se tak nestalo na základě písemně uzavřené dohody o změně pracovní smlouvy, která je obsažena ve mzdovém výměru ze dne 28. 6. 2018, jak soud I. stupně dovodil, ale došlo k tomu na základě ústní, resp. konkludentně uzavřené dohody účastníků, kdy jak je vysvětleno shora, žalovaný žalobci přiděloval práci

odpovídající tomuto druhu práce podle pracovní smlouvy a žalobce ji vykonával, pobíral za ni sjednanou mzdu /§ 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce/. Nedodržení písemné formy dohody o změně pracovní smlouvy tak, jak předpokládá § 34 odst. 2 zákoníku práce, v daném případě nezpůsobuje neplatnost této dohody, a to s poukazem na ustanovení § 20 zákoníku práce, neboť jde o právní jednání, jímž se mění základní pracovněprávní vztah (§ 3 věta druhá zák. práce) a již bylo započato s plněním, a to oběma stranami, jak je zřejmé z výše uvedeného, takže případné neplatnosti tohoto právního jednání se již nelze dovolat. Argumentace žalobce ohledně toho, že byl nadále zaměstnán jako vedoucí xxx podle pracovní smlouvy ve dřívějším znění, je v tomto směru nelogická, když navíc žalobce až do rozvázání pracovního poměru tento nově sjednaný druh práce nijak nezpochybňoval. Za tohoto stavu je nerozhodné, zda žalobce byl seznámen s vnitřním předpisem žalovaného – pracovním řádem – tak, jak požaduje § 305 odst. 4 zák. práce. Irelevantní se stává rovněž námitka žalobce ohledně tvrzené neplatnosti mzdového výměru pro omyl podle § 583 o. z. za použití § 4 zák. práce, neboť jak vysvětleno shora, odvolací soud mzdový výměr za dohodu o změně pracovní smlouvy nepovažuje.

29. Rozhodnutím o organizační změně opatřeným datem dne 8. 1. 2019 a řádně přijatým (nejpozději) dne 15. 1. 2019 bylo pracovní místo žalobce zrušeno a v důsledku toho se žalobce stal pro žalovaného nadbytečným. V řízení před soudem I. stupně bylo prokázáno i to, jakým způsobem byla reorganizace u žalovaného provedena. V této souvislosti odvolací soud připomíná, že se jednalo o rozsáhlou organizační změnu, která proběhla nejenom na území České republiky, ale týkala se i jiných zemí střední Evropy, v níž žalovaný působí. Pozice xxx byla zrušena a nahrazena regionálními xxx. Odvolací soud k tomu uvádí, že jak vyplývá ze shora citovaných judikатурních závěrů, soudu nepřísluší přezkoumávat účelnost, respektive efektivnost přijaté organizační změny. Z hlediska naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce je relevantní pouze to, zda rozhodnutí o organizační změně bylo řádně přijato a zda bylo způsobilé přivodit nadbytečnost zaměstnance. Obě tyto podmínky v daném případě splněny jsou. Je tak dána i příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a rozhodnutím o organizační změně, když žalobce se stal pro žalovaného nadbytečným právě v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně, kterým bylo pracovní místo žalobce xxx s účinností od 1. 4. 2019 zrušeno.
30. Na rozdíl od žalobce odvolací soud shodně se soudem I. stupně nepovažuje výpověď z pracovního poměru za zastřené právní jednání, kdy by jejím důvodem byl jiný důvod než některý ze zákonných důvodů podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď z pracovního poměru byla jasně udělena právě podle § 52 písm. c) zákoníku práce, a pokud žalobce dovozoval její „zastřenost“ v tom, že celá organizační změna byla připravována záměrem ukončit pracovní poměr s žalobcem, tak tento názor odvolací soud, stejně jako soud I. stupně, nesdílí. Soud I. stupně k tomu správně uvedl, že organizační změna byla rozsáhlá, na celoevropské úrovni; v tomto směru odvolací soud plně odkazuje na skutková zjištění, která prvostupňový soud učinil nejenom z výpovědi jednatelů D., B. a T., ale též z listinných důkazů. K tomu je třeba uvést, že sporné rozhodnutí o organizační změně opatřené datem 8. 1. 2019 se sice týká toliko jednoho pracovního místa zastávaného žalobcem, avšak šlo pouze o dílčí rozhodnutí v rámci rozsáhlé reorganizace, která byla u žalovaného provedena za účelem zefektivnění jeho fungování. Jak již je uvedeno shora, soudu v řízení o platnost výpovědi z pracovního poměru nepřísluší efektivnost provedené organizační změny přezkoumávat.

31. Případné dílčí rozpory ve výpovědích jednotlivých jednatelů nepovažuje odvolací soud, stejně jako soud I. stupně, za podstatné, když v řízení bylo provedeno obsáhlé dokazování, kdy z výpovědi jednatelů byly mnohdy zjišťovány skutečnosti, které jsou z hlediska platnosti výpovědi nerozhodné.
32. K tomu odvolací soud uvádí, že i pokud by výpověď z pracovního poměru byla pro absenci řádného vymezení výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce s poukazem na ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce nesrozumitelná a neurčitá tak, že by její obsah nebylo možno zjistit ani výkladem (§ 553 o. z. za použití § 4 zákoníku práce), tak ani v tomto případě by žalobce nemohl ve sporu uspět, když nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem, tak o právní jednání nejde, jedná se o zdánlivé právní jednání ve smyslu § 554 o. z., k němuž se nepřihlíží. Znamenalo by to, že výpověď z pracovního poměru by v takovémto případě nemohla být neplatná pro rozpor se zákonem, ale představovala by zdánlivé právní jednání, které by na trvání pracovního poměru žalobce neměla žádný vliv. V takovémto případě by ovšem žalobce nemohl žalovat na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce, ale měl by správně žalovat na určení trvání pracovního poměru. Žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru by musela být zamítnuta proto, že bylo žalováno chybně. Jak však již je výše uvedeno, odvolací soud shodně se soudem I. stupně považuje výpověď z pracovního poměru za určité právní jednání splňující všechny náležitosti § 50 odst. 4 zákoníku práce.
33. Odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. tak naplněny rovněž nejsou. Výpověď z pracovního poměru je platným právním jednáním žalovaného a soud I. stupně nepochybil, když žalobu na určení její neplatnosti zamítl.
34. Odvolací soud proto napadený rozsudek potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný včetně nákladového výroku, který je v souladu s ustanovením § 142 odst. 1 o. s. ř., když k námitce žalobce uvádí, že sazbu odměny za úkon právní služby soud I. stupně určil správně podle § 7 bod 5., § 8 odst. 1 a § 9 odst. 3 písm. a) advokátního tarifu, když vyšel z toho, že předmětem řízení je určení neplatnosti právního jednání, čemuž odpovídá odměna 2 500 Kč za úkon.
35. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., kdy žalovaný uspěl i v tomto řízení a přísluší mu tak náhrada nákladů řízení sestávající z nákladů právního zastoupení: odměna za 2 úkony právní služby po 2 500 Kč podle § 7 bod 5., § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhlášky č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif), náhrada za 2 režijní paušály po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu včetně náhrady za DPH 21 % podle § 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. je výsledně 6 776 Kč. Náklady odvolacího řízení jsou podle § 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. splatné k rukám advokáta žalovaného.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Shodu s prvopisem potvrzuje Martin Semrád

Praha 2. 11. 2022

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Martin Semrád